

太田市外三町清掃斎場組合 特定事業主行動計画

前期（令和7年度～令和11年度）

～ 仕事と子育てを両立できる職場にしよう ～

太田市外三町清掃斎場組合

はじめに

次世代育成支援対策推進法は、我が国において急速に進む少子化や核家族化に対し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

そこで、当組合についても、行政機関としての立場から地域における次世代育成支援に取り組むとともに、職員を雇用する特定事業主としても子育て制度の充実や子育てしやすい環境を整備するなどの役割を果たさなければなりません。

太田市外三町清掃斎場組合特定事業主行動計画は、職員が子育てしやすい職場環境を実現するため『仕事と子育てを両立できる職場にしよう』を基本的な考え方とし、職場全体で両立の支援を行い、子どもたちの健やかな育成を図るため、平成27年10月に策定したものです。

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法で、法律の有効期限が令和7年3月31日まで延長されていましたが、さらに令和17年3月まで10年間延長されました。このため、令和7年4月1日から令和17年3月31日までを計画期間とし、『仕事と子育てを両立できる職場にしよう』を基本的な考え方として取り組みます。

今後、職場環境も家庭環境も異なる職員一人ひとりが、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、その育成の必要性を理解し、自分自身に関わることと捉え、子育てしやすい職場環境づくりを課題として職員が意識し、職場全体がお互いに助け合い、支え合えるよう計画したものです。また、この計画による職場全体の取組みが社会全体の子育て環境の整備及び改善に寄与することを願うものです。

令和8年4月

太田市外三町清掃斎場組合管理者

1 特定事業主行動計画の計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法でありましたが、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されており、さらに令和17年3月まで10年間延長されました。この延長期間に併せ、令和7年4月1日から令和17年3月31日までを計画期間とし、令和7年度から令和11年度までを前期、令和12年度から令和16年度までを後期として

なお、期間の途中であっても必要に応じて見直しを図っていくものとします。

2 特定事業主行動計画の推進

- 1 特定事業主として、次世代育成支援対策を効果的に推進するため、職員に対し、次世代育成支援対策に関する各種制度を提供するとともに行動計画の内容を周知していきます。
- 2 所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上を促すとともに職場環境の整備を再点検し、本計画の推進に努めるものとします。
- 3 本計画の実施状況については、職員の意識及び社会情勢の変化に伴い、計画の推進や見直し等を図っていくこととします。

3 特定事業主行動計画の目的

『仕事と子育てを両立できる職場にしよう』との基本的な考えのもとに、次のとおり目的を定めます。

- 1 特定事業主として、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、また、職員が子育てしやすい環境を整備します。
- 2 特定事業主として、職員の子どもの健やかな育成について社会的役割を果たします。
- 3 特定事業主として、職員が仕事をしながら父親又は母親として十分な子育てをしていくことができるように職場をあげて支援できるようにします。
- 4 子育て中の職員のみならず、職員一人ひとりが仕事と生活の調和が図られるよう職員全体で取組みます。

4 具体的な内容

本計画の目的を達成するため、次のとおり重点的推進施策を定めます。

(1) 重点的推進施策

- 1 職場優先、性別役割分担などの意識の改革への取組み
- 2 育児休業等の取得促進
- 3 父親の子育て参加の推進
- 4 子育てに関する休暇の取得促進
- 5 時間外勤務の縮減・年次有給休暇の取得促進

(2) 制度の周知

母性保護、育児休業、特別休暇、時間外勤務の制限などの制度（以下「制度」という。）についての周知徹底及び積極的な活用の推進を行います。

(3) 意識改革への取組み

所属長は、職場研修などを通じ、職員が制度を理解するように努めるとともに、妊娠している女性職員や子育て中の職員が制度を利用しやすくなるような職場環境となるよう努めるものとします。

職場優先・性別役割分担などの意識の改革

所属長は、特定事業主行動計画の趣旨を理解し、職場優先の意識や固定的な役割分担意識の是正を図るものとします。そのためには、子育てが仕事（職場）と同じ社会的役割を果たしていることを再認識するとともに、『子育ては男女が協力して行うべきであるもの』と考え、子育てをする喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場研修などにより所属職員に周知する必要があります。

(4) 産前産後における配慮

- 1 職員は、父親又は母親になることがわかったら、制度を活用するため、また人事上の配慮のためにも、速やかに子育てをするようになることを所属長に申出てください。
- 2 所属長は、職員から父親又は母親になるとの申出があったら、制度の活用を呼びかけるとともに、妊娠中の女性職員の健康及び安全に配慮し、職場内での業務分担の見直しを行うなど、職場全体での支援体制づくりをするものとします。また、人事上の配慮のためにも、所属長は妊娠中の女性職員について、人事担当課へ連絡するものとします。
- 3 妊娠中の女性職員は、深夜勤務や時間外勤務の制限などにより保護されています。制度の適切な利用を心がけてください。
- 4 所属長は、妊娠中の女性職員が時間外勤務の制限を請求した場合には、特別な場合を除き時間外勤務をさせることはできません。
- 5 所属長は、3歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために時間外勤務の制限を請求した場合には、特別な場合を除き時間外勤務をさせることはできません。

(5) 子どもの出生児における父親の休暇取得の促進

- 1 父親となる男性職員は、子どもの出生時における特別休暇を取得しましょう。特に、配偶者が最も不安な時期である出産前は、配偶者をサポートするためにも積極的に年次有給休暇を取得しましょう。
- 2 所属長は、父親となる男性職員が休暇等を取得できるように、必要に応じて職場内での応援態勢に配慮してください。また、父親となる男性職員に対して積極的に子育てへの参加ができるように、計画的な休暇の取得を働きかけてください。
- 3 子育てには家族のサポートのみならず、職場のサポートも必要になります。同僚の職員は、父親となる男性職員が休暇を取得できるよう助け合いましょう。

(6) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 1 所属長は職場研修などにより育児休業等の制度やその取得手続、経済的な支援制度などについて情報提供を行います。
- 2 所属長は、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成するため、職場の意識改革に努め

るものとします。また、職員から育児休業等の取得の申出があった場合には、業務分担の見直しなどにより職員が安心して育児休業等を取得できるよう努めるものとします。

- 3 所属長は、業務分担の見直しによっても育児休業を取得する職員の業務の遂行が困難なときは、会計年度任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を努めるものとします。
- 4 育児休業中の職員には、原則、人事異動を行わないなど円滑な職場復帰に努めます。

【計画期間の各年における育児休業等取得率の設定目標】

男性職員は、『妻の出産に伴う特別休暇』及び『育児支援のための特別休暇』について、それぞれ取得率を85%以上にします。

女性職員は、育児休業等（育児休業、部分休業又は育児時間のいずれか）の取得率を100%にします。

（7） 時間外勤務の縮減

- 1 所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知します。
- 2 ノー残業デーにより時間外勤務の縮減を図ります。特に管理職員は、職員の健康に対しても配慮する必要から、ノー残業デーにかかわらず定時退庁を率先垂範してください。また、職員の勤務状況の的確な把握を行い、勤務時間の管理に努めるものとします。
- 3 所属長は、事務事業の見直しと効率化により、時間外勤務の縮減に努めるものとします。
- 4 職員は、子育て中のみならず仕事と生活の調和が図られるよう事務の効率化等により時間外勤務の縮減に努めてください。
- 5 所属長は、週労働時間60時間を超える職員を把握し、1年につき時間外等の超過勤務が360時間を超えないよう勤務時間の改善に努めてください。

【時間外勤務の削減目標】

職員の時間外勤務等時間数（振替を除く）について、一人当たりの月平均時間を4.0時間（月平均／人）とします。

(8) 年次有給休暇の取得促進

- 1 所属長は、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、職場内での相互応援体制を整備し、職員の年次有給休暇の取得状況を把握するとともに取得率の向上を図るものとします。
- 2 所属長は、年次有給休暇の取得状況を把握した後、取得率が低いと思われる職員に対しては、計画的な取得を働きかけるなど年次有給休暇の取得促進を図るものとします。
- 3 職員は、子育てのみならず仕事と生活の調和が図られるよう事務の効率化等により計画的に年次有給休暇を取得してください。
- 4 所属長や同僚職員は、子育て中の職員が子どもの入学式、卒業式、授業参観なその学校行事へ参加する場合や職員がその家族の記念日など日に年次有給休暇を取得できるよう配慮してください。
- 5 所属長は、家族との触れ合い等のため、夏季や家族の記念日等は、連続して休暇が取得できるよう促進してください。
- 6 所属長は、小学校3年生以下の子どもをもつ職員が、子どもの看護のため特別休暇を取得する場合は円滑に取得できるよう環境の整備を行ってください。

【年次有給休暇平均取得日数目標】

職員一人当たりの年間の有給休暇取得目標を10日以上とします。

(9) その他次世代育成支援対策に関する取組み

- 1 地域の子育てに関する活動に対して、職員の積極的な参加を呼びかけます。
- 2 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行っていきます。
- 3 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の参加を支援します。
また公務に関し、公用車等の運転を行う必要があることから、交通事故防止に努めます。
- 4 子どもを連れた住民が、気兼ねなく施設を訪問できるように、子どもを連れた住民に配慮した施設となるような取組みを推進します。

制定・改廃履歴表

版数	制定・改廃年月日	改訂ページ	改訂内容
第1版	H27.10.1		新規制定
第2版	R2.4.1	5～6	1 後期行動計画に伴う設定目標の修正 ・ 時間外勤務の削減目標 ・ 年次有給休暇平均取得日数目標
第3版	R7.4.1	1～2	1 次世代育成支援対策推進法の延長に伴う修正
		5～6	2 目標の再設定 3 その他、字句の修正
第4版	R8.4.1		組合名称変更